

1. OBJETIVO

A Política de Governança Corporativa da GTFoods parte dos princípios e práticas da boa governança como transparência, prestação de contas, cumprimento à lei e respeito aos acionistas, colaboradores e demais “stakeholders”. Alicerça-se também na Missão, Visão e Valores da Companhia, assim como em seus documentos constitutivos, com o intuito de estabelecer políticas e diretrizes para condução dos seus negócios.

Com o objetivo de aperfeiçoar suas práticas de gestão empresarial a GTFoods apresenta as estruturas existentes de maneira clara e transparente para o processo decisório e para a proteção dos acionistas, da Companhia e do mercado no qual atua.

2. ABRANGÊNCIA

A política abrange toda a Companhia, os membros do Conselho Administrativo, dos Comitês, a Diretoria e todos os colaboradores.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Ética GTFoods;
- Lei Anticorrupção Brasileira (nº 12.846/13);
- Resolução COAF (Conselho de Controle de Atividades Financeiras) nº 40/2021;
- ABNT ISO 31.000:2018;
- IBGC 2014 (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa).

4. DEFINIÇÕES

Auditoria Interna: Auxilia a organização a alcançar seus objetivos adotando uma abordagem sistêmica e disciplinada para melhoria e eficácia dos processos da organização.

Conflito de Interesses: É caracterizado pela interferência dos interesses pessoais de um Colaborador, de forma direta ou indireta, na tomada de decisão, julgamento ou desempenho de suas funções profissionais. Tais situações podem ser incompatíveis com os interesses da Companhia.

4.1 Diretrizes

A Política de Governança Corporativa tem como princípios disseminar a cultura de governança corporativa e a importância dos controles internos, da conformidade e da gestão de riscos a todos os colaboradores da GTFoods.

4.1.1 Ambiente Regulatório

A GTFoods cumpre com a legislação brasileira aplicáveis às companhias de capital fechado seguindo as melhores práticas de governança corporativa.

4.1.2 Assembleia Geral de Acionistas

É o órgão máximo da sociedade da companhia.

A assembleia geral tem, portanto, justamente essa função: servir como uma oportunidade para que os acionistas deliberem e decidam assuntos de interesse do empreendimento. As decisões desta assembleia devem ser acatadas por todos os “stakeholders”, inclusive os ausentes e/ou discordantes, privilegiando sempre o interesse coletivo.

4.1.3 Conselho Administrativo

É um órgão colegiado, deliberativo, não executivo, responsável por aprovar o direcionamento estratégico e acompanhar o desempenho da empresa, deliberar sobre as demais matérias de sua competência e exercer as funções de controle que lhes são pertinentes. É o principal órgão de gestão do sistema de governança e seu papel é ser o elo entre os acionistas e a diretoria.

O Conselho Administrativo é constituído de 3 (três) membros, podendo ser 2 (dois) deles acionistas e um terceiro membro independente.

O prazo do mandato para os conselheiros é de 1 (um) ano, podendo ser reeleitos. O mandato pode ser estendido até a investidura dos novos membros eleitos, sendo que os mesmos têm mandato unificado.

O Conselho Administrativo terá um Presidente e um Vice-Presidente, eleitos pelos membros do Conselho Administrativo.

O Conselho Administrativo convocará no mínimo 1 (uma) reunião bimestral. O Presidente convocará reunião extraordinária mediante uma solicitação escrita de qualquer Conselheiro especificando as matérias a serem discutidas.

As deliberações do Conselho Administrativo são tomadas pela maioria dos membros presentes em reunião, sendo que necessariamente deve estar presente 2/3 dos membros, sendo que na ausência do Presidente o Vice-Presidente assume o papel de Presidente.

4.1.4 Comitês do Conselho Administrativo

Atuam com a finalidade de aumentar a interação e cooperação entre as Diretorias e o Conselho Administrativo, além de proporcionar análise aprofundada de matérias relevantes e estratégicas, garantindo informações adequadas e maior qualidade e eficiência ao processo decisório do Conselho Administrativo.

O Conselho Administrativo da GTFoods dispõe de 4 Comitês:

- Comitê de Ética;
- Comitê de Compliance;
- Comitê de SSMA (Segurança, Saúde e Meio Ambiente);
- Comitê de ESG

A função principal dos Comitês é opinar sobre as matérias de sua competência, sendo que poderão contar com a colaboração de outros profissionais, bem como estrutura administrativa de apoio. Os Comitês não têm função deliberativa.

Cada Comitê dispõe de um Regimento Interno que estabelece regras específicas relativas aos trabalhos, competência e procedimentos, elaborados e aprovados pelo Conselho Administrativo.

4.1.5 Diretoria Estatutária

A Diretoria Administrativa Estatutária é composta por 2 (dois) membros acionistas ou não, sendo um Diretor Administrativo e um Diretor Industrial.

Na presente estrutura, somente o Presidente é diretor Estatutário, sendo do Vice-Presidente Executivo a atribuição de Conselheiro Estatutário.

Possui mandato de 2 (dois) anos, com atribuições representativas legais da companhia.

4.1.6 Diretoria Executiva

Possui um formato híbrido composta por um Presidente, um Vice-Presidente Executivo e um Vice-Presidente de Proteínas, um Diretor de Supply Chain, um Diretor Industrial, um Diretor Comercial e um Diretor de Operações Agropecuária.

A Diretoria é responsável pela gestão dos negócios, operações e desenvolvimento de projetos estratégicos, sujeitos à aprovação do Conselho Administrativo.

4.1.7 Conselho de Família

Criado em 2019, constituído por um Presidente e seus membros representantes da família, possuindo regimento próprio chamado Protocolo de Família.

4.1.8 Auditoria Interna

É uma área com total independência dos processos da GTFoods e com reporte funcional ao Vice-Presidente Executivo. Os processos são avaliados de forma independente e periódica, e tem como objetivos: (a) garantir a efetividade e eficiência dos processos operacionais e controles internos, (b) garantir a integridade das informações gerenciais e contábeis e (c) garantir o cumprimento das normas e procedimentos vigentes na Companhia, sugerindo melhorias aos processos. Tais recomendações devem ser analisadas e tratadas pela área responsável.

4.1.9 Canal Aberto

Além de ser uma boa prática de mercado, é um canal independente, que presta contas ao Comitê de Ética, possibilitando uma maior transparência na comunicação com a alta administração da Companhia sobre aspectos e/ou ações não aceitáveis para a GTFoods.

4.1.10 Código de Ética

O Código de Ética da GTFoods tem por objetivo disseminar e gerar o compromisso dos administradores e colaboradores com os princípios éticos que norteiam a conduta empresarial da Companhia, além de disseminá-los para os demais “stakeholders”.

É de responsabilidade de todos os colaboradores o conhecimento do Código de Ética e a aplicação de suas regras e princípios nas atividades diárias. Todos os colaboradores, além de informados e treinados sobre as regras contidas no Código também devem assinar um termo de compromisso com os princípios e orientações nele contido.

Visando garantir o cumprimento do Código por seus colaboradores, a GTFoods possui um comitê de ética assessorado por subcomitês, que analisam casos de potenciais transgressões e denúncias recebidas pelo Canal Aberto.

O Código de Ética encontra-se no website (<http://www.gtfoods.com.br/codigoetica/>), em versão impressa e, também, é disponibilizado aos novos colaboradores contratados durante o treinamento do processo de integração.

4.1.11 Gestão de Riscos Corporativos

A área de Governança, Riscos e Compliance é responsável pela Gestão Integrada de Riscos, com reporte ao Vice-Presidente Executivo.

O processo de Gestão de Riscos envolve atividades com a finalidade de identificar, classificar, formalizar e administrar os riscos corporativos.

A Gestão de Riscos deve estar alinhada aos objetivos, estratégias e negócio da organização, para promover melhorias contínuas da Companhia.

A área deve mapear e conciliar os objetivos do negócio, identificando os principais riscos, analisando através da apreciação das causas e fontes, bem como, consequências e probabilidade de ocorrência. Dessa maneira, a avaliação de riscos deve ser realizada, servindo como base e auxiliando no processo de tomada de decisão.

A equipe de Riscos Corporativos também é responsável por disseminar a cultura de gestão de riscos na Companhia continuamente, monitorar riscos e indicadores, em parceria com as áreas de negócio.

Todas as atividades de controle devem ser constantemente avaliadas, tomando como referência as boas práticas de Governança Corporativa estabelecidas pelos padrões e estruturas do Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission – COSO.

4.1.12 Conflito de Interesse

Os integrantes do Conselho Administrativo, assim como todos seus Comitês e a Diretoria, em hipótese alguma devem praticar atos ou intervir em qualquer operação social ou qualquer decisão em que tiverem de alguma maneira interesses conflitantes com os da GTFoods. Assim, em qualquer deliberação envolvendo conflito de interesses, o respectivo membro do Conselho Administrativo, Comitê ou Diretoria deve se abster de votar.

Da mesma forma, conflitos de interesse entre a GTFoods e seus colaboradores são regulados por política específica, visando garantir que a Companhia não seja lesada por interesses conflitantes com seus colaboradores.

4.1.13 Política de Anticorrupção

A GTFoods tem o compromisso com a integridade e transparência comercial, conduzindo suas atividades de acordo com as legislações nacionais e estrangeiras, aplicáveis ao combate ao suborno e à corrupção e seguindo as diretrizes estabelecidas em sua Política Anticorrupção.

4.1.14 Confidencialidade das Informações

Toda informação ainda não divulgada ao mercado e ao público, sem limitação a informações de clientes, fornecedores, comerciais, financeiras, operacionais, técnicas, e relacionadas à remuneração, devem ser tratadas como confidenciais (“Informações Confidenciais”), não podendo ser utilizadas em proveito próprio ou de terceiros.

Os colaboradores deverão evitar que pessoas desconhecidas ou conhecidas não autorizadas, tenham acesso às Informações Confidenciais, não devendo discuti-las em locais públicos, como, por exemplo, elevadores, corredores, restaurantes, banheiros, aeroportos e transporte público ou acessar documentos contendo tais dados em tais locais.

Os colaboradores deverão tomar providências para garantir que todos os papéis e documentos relacionados às Informações Confidenciais sejam produzidos, copiados, enviados por e-mail ou outro tipo de correspondência, arquivados, armazenados e descartados por meios que visem minimizar o risco de que pessoas não autorizadas venham a ter acesso a tais dados, devendo notificar imediatamente o seu superior hierárquico sobre qualquer violação ou tentativa de violação da confidencialidade de que tenha conhecimento.

A obrigação de sigilo das informações confidenciais permanecerá válida mesmo com o encerramento do vínculo do colaborador com a companhia.

A companhia conta com a Política de Segurança da Informação, que aborda diretrizes quanto à integridade, confidencialidade, disponibilidade e continuidade operacional das informações da GTFoods bem como os deveres dos usuários que geram, utilizam, transmitem e/ou armazenam informações, além de definir os critérios de segurança nos sistemas computacionais.

4.1.15 Sustentabilidade

A GTFoods entende sustentabilidade como a capacidade de permitir que os ciclos de crescimento se renovem, o que implica construir as bases para uma expansão que integre operações competitivas, responsabilidade socioambiental e relacionamentos de qualidade.

Esse conceito rege nossas políticas de responsabilidade corporativa, que integram os aspectos de Responsabilidade Social, Saúde e Segurança, Qualidade e Meio Ambiente. As operações da Companhia estão focadas na busca contínua pela redução dos impactos ambientais, desenvolvendo ações que permitam moldarmos nossas atividades para atenderem as melhores práticas de sustentabilidade aplicadas às empresas.

5. RESPONSABILIDADE

5.1 Conselho Administrativo

- Orientar e supervisionar continuamente a relação da administração com as demais Partes Interessadas, sempre buscando o equilíbrio no interesse da companhia.
- Garantir a existência de elevados padrões de governança corporativa, com ética, integridade e transparência.

5.2 Diretoria

- Responsável pela gestão dos negócios, operações e desenvolvimento de projetos estratégicos, sujeitos à aprovação do Conselho Administrativo.

5.3 Auditoria Interna

- Investigar denúncias recebidas envolvendo administradores e colaboradores quando acionado pelo Comitê de Ética.
- Avaliar a confiabilidade e a integridade das informações e os meios usados para identificar, mensurar, classificar e reportar tais informações.
- Avaliar a eficácia e a eficiência com as quais os recursos são utilizados.
- Reportar exposições significativas a riscos e questões de controle, incluindo riscos de fraude, questões de governança e outros assuntos necessários ou solicitados pelo Conselho Administrativo.
- Avaliar operações específicas a pedido do Conselho Administrativo, conforme apropriado.

5.4 Governança, Riscos e Compliance

- Mapear os riscos em conjunto com as Unidades de Negócio;
- Monitorar os principais riscos em conjunto com as Unidades de Negócio;
- Manter a comunicação e atualização das implementações e ações mitigatórias dos riscos para a auditoria interna e Controles Internos;
- Juntamente com as áreas de negócio, assegurar o cumprimento das leis, normas, regulamentos e compromissos, sejam elas impostas à Companhia ou de caráter voluntário, assim como a aderência às políticas e procedimentos internos.

5.5 Comitê de Ética

- Avaliar permanentemente a atualidade e pertinência do Código de Ética;
- Analisar e investigar as denúncias e reclamações recebidas e propor medidas cabíveis, nos termos da lei e regulamentos internos;
- Emitir comunicados à empresa sobre questões de interesse geral, visando consolidar uma conduta compatível com os valores da empresa e do Código de Ética;
- Analisar e transmitir ao Conselho Administrativo os casos omissos ao Código de Ética.

5.6 Colaboradores

- Contribuir para que os objetivos da Companhia possam ser atingidos de forma íntegra, sem comprometimento das atividades, imagem e reputação da GTFoods;
- Cumprir com as regras e responsabilidades definidas nas políticas e procedimentos da Companhia, incluindo o Código de Ética, e nas atividades definidas na sua respectiva descrição do cargo.

6. REGRAS

6.1 Declaração da Política

A Política visa obter de todos os colaboradores contemplados em sua estrutura organizacional, um compromisso com Compliance e com as regras e padrões de comportamento idôneo e ético, que norteiam a conduta empresarial da Companhia. As pessoas abrangidas deverão cumprir esta Política, evitando qualquer ação que possa ser interpretada de maneira indevida e/ou não condizente com os negócios da Companhia.

6.2 Posição da GTFoods em Relação a Conduta Violadoras desta Política

A GTFoods tomará as medidas cabíveis em relação a violações às regras previstas nesta Política, ou a quaisquer outros procedimentos ou normas da Companhia, e/ou à legislação aplicável. Deste modo, a Companhia adotará as medidas cabíveis para a implementação de um processo interno sólido e consistente para administrar as situações de pessoas abrangidas que não observarem tais políticas, procedimentos, normas ou leis.

Caberá ao Comitê de Ética, conforme suas respectivas competências, avaliar a infração cometida e recomendar a sanção disciplinar a ser aplicada em cada caso.

6.3 Responsabilidade de Atualização desta Política

Além das responsabilidades legais atreladas às práticas objeto desta Política é responsabilidade da área de Compliance a atualização periódica desta Política, com aprovação do Conselho Administrativo.

6.4 Penalidades

Em nenhum momento será admitido, a qualquer pessoa abrangida, invocar o desconhecimento desta Política para justificar violações ou a falta de seu cumprimento.

6.5 Considerações Finais

Exceções ou casos que não tenham sido tratados especificamente pela presente Política serão tratados a cada caso pelo Comitê de Compliance, tomando por base as premissas aqui previstas e no Código de Ética.

6.6 Proteção a Denunciantes

Pessoas abrangidas não podem praticar atos de retaliação contra aquele que, de boa-fé, realizar denúncia de violação, efetiva ou potencial, desta Política. A Companhia deve preservar a confidencialidade das informações relativas às apurações de possíveis violações de suas diretrizes. As manifestações anônimas devem ser aceitas pelos canais de denúncia e o anonimato deve ser preservado.

Sanção disciplinar deve ser aplicada a administradores, empregados ou outras pessoas abrangidas que, comprovadamente, utilizarem de má-fé ao comunicarem possíveis violações às diretrizes desta Política ou comunicarem fatos sabidamente falsos.

7. HISTÓRICO DE REVISÕES

Versão	Data	Alterações	Responsável
01	01/06/2023	Atualização da Política para novo template. Revisão de contexto das atribuições dos cargos descritos na Política.	Eduardo L. Bonett / Gessé A. Santos